



**PENGARUH LOYALITAS KERJA, KEPERIBADIAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN
DI LINGKUNGAN PERUM PERHUTANI KPH PEMALANG**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Rinda Listiya

NPM : 4116500236

Diajukan Kepada :

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas PancasaktiTegal

2020



**PENGARUH LOYALITAS KERJA, KEPERIBADIAN, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN
DI LINGKUNGAN PERUM PERHUTANI KPH PEMALANG**

SKRIPSI

Oleh :

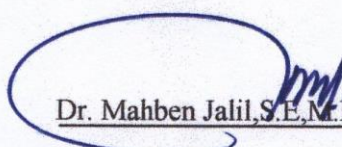
Rinda Listiya

NPM: 4116500236

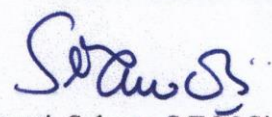
Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 05 September 2020

Pembimbing I


Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M
NIDN. 0611037202

Pembimbing II


Setyowati Subroto, S.E., M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui


Kaprodi Manajemen

Fitriyanti, S.E., M.M
NIDN. 0616067602

Pengesahan Skripsi

Nama : Rinda Listiya

NPM : 4116500236

Judul : Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang


Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang di laksanakan pada :

Hari :

Tanggal :

Dan untuk selanjutnya, proposal penelitian untuk skripsi ini dapat dilanjutkan pada tahap penelitian skripsi.

Ketua Penguji


Dr. Ahmad Hafnan, S.E, M.M


NIDN. 0608077201

Penguji 1


Setyowati Subroto, S.E, M.Si

NIDN. 0009057801

Penguji II


Niken Wahyu Cahyaningtyas, S.E, M.M

NIDN. 0604097701

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen


Utami, S.E, M.M
NIDN. 0616067602

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Hidup harus terus berlanjut, tidak peduli seberapa menyakitkan atau membahagiakan, biar waktu yang menjadi obat _Tere Liye

Persembahan :

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian penyusunan Skripsi ini.
2. Kakak saya yang selalu memberikan suport.
3. Almamaterku Universitas Pancasakti Tegal
4. Seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang yang membantu dalam melakukan penelitian
5. Sahabat saya Putri, Resti dan Okta serta teman – teman satu angkatan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
6. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan oleh peneliti satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinda Listiya

NPM : 4116500236

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal, Juli 2020



Rinda Listiya

ABSTRAK

Rinda Listiya, 2020, Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal 2020.

Alasan melakukan penelitian yaitu peneliti ingin mengetahui seberapa besar Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Penulisan ini berisi hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang yang saya lakukan di Perum Perhutani KPH Pemalang. Responden dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai yang terdiri dari 14 bidang yaitu SDM, Keuangan, Umum, IT, Produksi, PDB, Sarpra, Ugra, Komper, Polmop, Junior Manager, SDH, Penguji dan Staf Umum.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan program SPSS versi 22.

. Loyalitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya hipotesis diterima, Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya hipotesis diterima. Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis diterima. Hasil penelitian dengan analisis regresi linier berganda Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Secara simultan terdapat pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang, variabel Kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang dan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Perum Perhutani KPH Pemalang.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior*(OCB), Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Rinda Listiya, 2020, The Effect of Work Loyalty, Personality and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Perum Perhutani KPH Pemalang. Thesis: Management Study Program Faculty of Economics and Business Pancasakti Tegal University 2020.

The reason for conducting research is that the researcher wants to find out how much influence the Job Loyalty, Personality and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Perum Perhutani KPH Pemalang. This writing contains the results of a study entitled The Effect of Work Loyalty, Personality and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Perum Perhutani KPH Pemalang that I did at Perum Perhutani KPH Pemalang. Respondents in this study were 60 employees consisting of 14 fields, namely HR, Finance, General, IT, Production, GDP, Sarpra, Ugra, Komper, Polmop, Junior Manager, SDH, Examiners and General Staff.

This type of research is quantitative research. The data used in this study are primary data with data collection techniques using a questionnaire. The population in this study were 60 employees with sampling techniques using saturated samples. The analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination. The analytical tool used in this study was to use the SPSS version 22 program.

Work Loyalty has a partial effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance level of $0.002 < 0.05$, meaning that the hypothesis is accepted, Personality has a partial effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance level of $0.001 < 0.05$, meaning the hypothesis is accepted. And Job Satisfaction has a partial effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance level of $0.000 < 0.05$ meaning that the hypothesis is accepted. The results of the study with multiple linear regression analysis Work Loyalty, Personality and Job Satisfaction simultaneously influence the Organizational Citizenship Behavior (OCB) with a significance level of $0.000 < 0.05$.

The conclusion of this study is that there are simultaneously the influence of Work Loyalty, Personality and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Perum Perhutani KPH Pemalang. Work Loyalty variable influences Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Perum Perhutani KPH Pemalang, Personality variable influences Organizational Citizenship Behavior (OCB) Employees of Perum Perhutani KPH Pemalang and Job Satisfaction variables affect the Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perum Perhutani KPH Pemalang.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Work Loyalty, Personality and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan anugerah-NYA,peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ” Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) Karyawan di Lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang “

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari bahwa penulisan ini dapat terselesaikan karena adanya dukungan,bimbingan,bantuan dan doa dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini,peneliti menyampaikan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

- 1) Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- 2) Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
- 3) Dr. Mahben Jalil, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah memberikan motivasi, membimbing dan memberi saran kepada peneliti.
- 4) Setyowati Subroto, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing II yang selalu memberi motivasi kepada peneliti.
- 5) Seluruh Civitas Akademika Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu,peneliti mohon maaf serta kritik dan saran apabila terdapat kekurangan dan kesalahan.

Akhir kata peneliti berharap semoga penelitian skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan,khususnya mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Tegal,

Rinda Listiya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8

B. Penelitian Terdahulu	18
C. Kerangka Pemikiran Konseptual	25
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel	30
C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	35
E. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	38
F. Metode Analisis Data.....	40
BAB IV PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
1. Sejarah Dinas	47
2. Visi dan Misi Dinas	48
3. Struktur Organisasi Dinas	51
4. Uraian Jabatan dan Tugas Pegawai.....	51
B. Hasil Penelitian	55
1. Gambaran Umum Responden	55
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reliabilitas	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas	61

b. Uji Multikolonieritas.....	64
c. Uji Heteroskedastisitas.....	66
d. Uji Autokorelasi.....	67
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
5. Hasil Uji Hipotesis.....	70
a. Uji F (Simultan)	70
b. Uji t (Parsial).....	72
c. Hasil Koefisien Determinasi	74
C. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
C.Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Studi Penelitian Terdahulu.....	23
2. Data Jumlah Karyawan	30
3. Definisi Operasional Variabel.....	34
4. Profil Responden.....	54
5. Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	56
6. Uji Validitas Loyalitas Kerja	57
7. Uji Validitas Kepribadian	57
8. Uji Validitas Kepuasan Kerja	58
9. Uji Reliabilitas	59
10. Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnow	62
11. Uji Multikolonieritas.....	64
12. Uji Autokorelasi	68
13. Analisis Regresi Linier Berganda	69
14. Uji Statistik F.....	71
15. Uji Statistik t	72
16. Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Konseptual	27
2. Struktur Organisasi	51
3. Uji Normalitas Histogram.....	62
4. Uji Normalitas Probability Plot	63
5. Uji Heteroskedastisitas.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Output Analisis Regresi Linear Berganda
2. Surat Izin Penelitian Perum Perhutani KPH Pematang
3. Hasil Data Interval

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penunjang terpenting dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah berperan aktif menjalankan aktivitas organisasi untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam kinerja sebuah organisasi. Di era dunia pekerjaan yang semakin ketat persaingannya, tentunya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu mencapai sebuah keunggulan bersaing, dan oleh sebab itu kualitas sumber daya manusia suatu organisasi harus selalu diperhatikan.

Bahkan ada pula yang menyatakan bahwa keunggulan organisasi bergantung pada kepribadian dari masing-masing individu yang terlibat di dalamnya, bagaimana organisasi memiliki sumber daya manusia yang produktif sesuai tugas pokok dan fungsinya sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Suatu organisasi berbentuk apapun tentunya selalu membutuhkan individu-individu yang kompetitif dan memiliki produktifitas kerja yang sesuai harapan organisasi.

Sebuah organisasi jika mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mampu mendorong peningkatan kualitas dalam sebuah organisasinya, dalam mencapai tujuannya harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor upayanya pada karyawan. Dalam hal ini tentunya faktor penyebabnya tidaklah sama antara satu dengan yang lainnya.

Setiap organisasi memiliki tujuan dan aturan kerjanya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasinya sehingga antara organisasi satu dengan yang lainnya berbeda. Ada hal-hal yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu dari faktor internal maupun faktor eksternal. Begitu juga dengan salah satu organisasi yang ada di pemalang yaitu Perum Perhutani KPH Pemalang, perusahaan yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya. Sebagai BUMN, Perum Perhutani mengusahakan pelayanan bagi kemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

Perum Perhutani didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972, kemudian diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 2 tahun 1978 seterusnya keberadaan dan usaha-usahanya ditetapkan kembali berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1986 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2003. Saat ini dasar hukum yang mengatur Perum Perhutani adalah Peraturan Pemerintah nomor 72 tahun 2010. Dalam pembagian wilayahnya, Pemalang salah satu kabupaten yang ditempati Perum Perhutani yaitu cabang dari wilayah kerja Divisi Regional Jawa Tengah dengan tugas pengelolaan dan pemanfaatan hutan, wisata maupun agribisnis sehingga bekerja di dalam dan luar lapangan sesuai tugasnya. (Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Umum Perum Kehutanan Negara WIKIPEDIA). Berikut adalah data produktifitas dari Perum Perhutani KPH Pemalang

Tahun	Imbalan Rill	Proporsi Imbalan	Nilai Surplus Per Pekerja	Proporsi Nilai Surplus	Produktifitas Rill Tenaga Kerja
2017	18.120.321	11 %	136.550.160	88 %	157.660.220
2018	25.600.682	17 %	120.111.760	82 %	147.670.153
2019	32.650.609	21 %	110.003,221	79 %	120.532.221

Sumber : Data Perum Perhutani KPH Pemalang

Dalam hal ini kerja keras internal maupun eksternal karyawan sangat di butuhkan oleh suatu organisasi yang bersangkutan khususnya di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang mengingat sangat kompleksnya tugas dan fungsinya, maka kinerja karyawan sangat di pentingkan atas dasar aturan maupun tindakan sukarela dalam melakukan pekerjaan yang dapat menguntungkan lingkungan organisasi yang dapat di sebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Purnamie Titisari, 2014:5). Perilaku ini sangat diperlukan adanya dalam organisasi karena dapat meningkatkan efektifitas karyawan tanpa mengabaikan produktivitas individu karyawan.

Di dalam *Organization Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri memiliki beberapa faktor yang mendukung terjadinya OCB pada karyawan yaitu loyalitas kerja. Loyalitas kerja yang baik antar karyawan pada organisasinya akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebab karyawan yang loyal akan mempertahankan dirinya untuk organisasi sehingga misalkan ada tugas diluar dugaan karyawan mampu menyelesaikan tanpa permintaan atasan.

Selain loyalitas kerja, kepribadianpun menjadi faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepribadian merupakan karakteristik yang dinamis dalam berfikir pada individu. Kepribadian yang baik akan menyadari bahwa pentingnya melakukan hal baik pada organisasi diluar tugas sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robert P. Vecchio, 2006:26).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas pada perusahaan akan melaksanakan tugasnya dengan baik serta sukarela meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan begitu

bahwa perlunya kesejahteraan karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan (Handoko,1992:193).

Untuk meningkatkan OCB (*Organization Citizen Behavior*) tentunya bukan yang sangat mudah, karena untuk melakukan hal itu tentunya pimpinan harus mengidentifikasi apa saja yang menyebabkan kontribusi kepada perusahaan menurun.

Alasan penulisan skripsi ini di karenakan mengingat tugas dan fungsi Perum Perhutani KPH Pemalang yang kompleks, peneliti ingin mengetahui seberapa besar OCB(*Organizational Citizenship Behavior*) kaitannya dengan loyalitas kerja di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang yang statusnya merupakan pegawai perusahaan yang pada intinya di beri tanggung jawab sesuai dengan fungsinya sehingga jika karyawan loyal kepada perusahaan, maka karyawan akan secara sukarela melakukan hal-hal positif yang dapat menguntungkan perusahaan meskipun tidak ada aturan dari perusahaan.

Selain itu kaitannya dengan kepribadian di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang, jika karyawan memiliki kepribadian baik ataupun yang diharapkan, maka akan dengan baik mengapresiasi apa yang ada di dalam organisasinya serta mudah mempengaruhi sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada diri karyawan yang berada di dalam kantor maupun karyawan yang bertugas di lapangan.

Kaitannya kepuasan kerja di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat menonjol, sebab jika karyawan merasa puas entah itu karena faktor sosial dan lain-lain, maka karyawan secara sukarela melakukan hal-hal positif di dalam organisasinya dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena pada Perum Perhutani KPH Pemalang ada juga karyawan yang ditempatkan di bagian lapangan sehingga kepuasan kerja pasti menonjol.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjabaran latar belakang masalah yang telah dikemukakan di dalam penelitian ini, maka perumusan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) pada karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) pada karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) pada karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang ?
4. Apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) pada karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*Organization Citizen Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama OCB (*Organization Citizen Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk berbagai pihak, antara lain:

a). Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap OCB (*Organization Citizenship Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang

b). Bagi Akademisi

Menambah wawasan, informasi dan referensi tentang pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang dan akademisi khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

c). Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi tentang pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap OCB di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.

2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat adanya penelitian ini, diharapkan nantinya hasil dari penelitian dapat memberikan sumbangan dalam bentuk pemikiran untuk di jadikan sebagai bahan evaluasi tentang pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang untuk nantinya dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Untuk mendapatkan karya ilmiah yang sah, maka seorang peneliti perlu mendalami pemahaman mengenai landasan teori, dengan demikian karya ilmiah yang di hasilkan dapat di pertanggung jawabkan tentunya dengan teliti. Landasan teori merupakan teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada instrumen penelitian. Dalam penelitian ini landasan teorinya sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal (Smith et al, 1983). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunter untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Sementara itu Purnamie Titisari (2014:5) yang mengusulkan konstruksi dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi berpengaruh pada *Organizational* di tuntutan peran.

Menurut Organ (1999:87) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditunjukan untuk meningkatkan

efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

b. Faktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ et al(2006:10) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1). Faktor Internal

1.1. Komitmen

Acfeld dan Coote(2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi yang baik adalah yang dapat membantu karyawannya untuk melakukan menggapai impiannya, kebebasan karyawan untuk melakukan aktualisasi diri sangat berpengaruh terhadap pembentukan komitmen dan loyalitas kepada organisasi.

1.2. Kepribadian

Kepribadian juga bisa sebagai variabel pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Organ,1990:45) berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.3. Moral Karyawan

Moralitas bukan hanya sekedar sistem perilaku yang telah merupakan kebiasaan melainkan sistem perintah. Dapat dikatakan bahwa perilaku yang tidak tetap, secara moral tidak lengkap. (Purnamie Titisari,2014:26).

2). Faktor Eksternal

2.1. Kepemimpinan Situasional

Adapun kepemimpinan situasional menurut Hersey dan Blanhard (1992: 179) adalah suatu keadaan yang kondusif diaman seorang pimpinan berusaha memengaruhi karyawan agar dapat mengikutinya dalam rangka mencapai tujuan bersama sehingga karyawan menumbuhkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) denagn sukarela. Dalam (Purnamie Titisari,2014:48)

2.2. Budaya Organisasi

Budaya yang kuat akan dapat mempengaruhi tingkat keeratan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan buday yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan dan membentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

c. Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)

Purnamie Titisari(2014:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai berikut.

1). *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya, dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan kewajibannya.

2). *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, dimensi ini menjangkau jauh keatas dari panggilan tugas.

3.) *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal.

Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama.

4). *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah interpersonal. Dimensi ini menghargai orang lain.

5). *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi.

Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang di tekuninya.

d. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) terhadap kinerja karyawan :

- 1). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- 2). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) meningkatkan produktivitas manajer.
- 3). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- 4). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.
- 5). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.

2. Loyalitas Kerja

a. Pengertian dan Teori Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah salah satu hal yang tidak dapat di beli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi (Gomes, 2002:137).

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan atau kesetiaan.

b. Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Selanjutnya (Kusumo, 2006:3) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu:

- 1). Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja dan beberapa sifat kepribadian.
- 2). Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, umpan balik tugas maupun kesempatan berinteraksi sosial.
- 3). Karakteristik desain perusahaan. Menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan.
- 4). Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, meliputi sikap positif kepada perusahaan.

c. Dimensi Loyalitas Kerja

Dimensi-dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh (Trianasari,2005:6) yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1). Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

2). Tanggung jawab pada perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas akan sadar atas resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan kesadaran bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya.

3). Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

4). Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi mereka akan mempunyai sikap leksibel ke arah tat hubungan antar pribadi, antara lain: hubungan sosial antar karyawan, situasi kerja dan sugesti teman kerja.

3. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian dan Teori Kepribadian

Kepribadian adalah cara dengan mana seseorang beraksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1993:26). Menurut teori konsistensi menganggap bahwa kepribadian manusia di pelajari melalui pengalaman dalam interaksinya dengan lingkungan di sekitarnya. Teori ini disebut dengan teori konsistensi karena orang selalu mencoba mempersepsikan dunia atau lingkungan di sekitarnya, dan mengembangkan sikap, perilaku yang sesuai dengan tuntutan dan lingkungannya. Kita memiliki keinginan untuk mempertahankan pengalaman dan perilaku kita, jika terjadi kesesuaian kita terdorong untuk mengurangi ketidaksesuaian apakah dengan mengubah sikap.

Robert P. Vecchio (2006:26) mengatakan kepribadian adalah karakteristik seseorang yang dinamis dan terintegrasi dalam berfikir, merasakan bertindak unik dan stabil yang mencirikan tanggapan seseorang.

b. Faktor-faktor Kepribadian

Menurut Sabri (2001:104)) faktor yang mempengaruhi kepribadian yaitu:

- 1). *Heredity*, yaitu warisan genetik atau pembawaan terhadap perkembangan atau pembentukan kepribadian.
- 2). Pengalaman, meskipun setiap unsur *heredity* mudah mereaksi pengalaman-pengalaman baru akan tetapi reaksi-reaksinya itu akan berubah dengan orang lain, keluarga, teman dan sebagainya.
- 3). Kebudayaan, tingkah laku dapat diwariskan oleh orang tua kepada anaknya karena punya kecenderungan meniru tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh keluarga maupun lingkungan yang dekat dengannya.

c. Dimensi Kepribadian

Dimensi kepribadian menurut(Grenberg dan Baron, 2003:190)

- 1). Daerah pengendalian (*Locus Of Control*) berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan di terimanya.

Daerah pengendalian di bagi menjadi 2 yaitu:

- a. Kepribadian yang bersifat pengendalian internal yaitu kepribadian di mana seseorang percaya bahawa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya.
- b. Kepribadian yang bersifat pengendalian eksternal yaitu keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti keberuntungan dan nasib.

- 2). Orientasi Prestasi

Orientasi prestasi merupakan karakteristik kepribadian yang dapat di gunakan untuk meramalkan perilaku. Dari hasil studi yang di lakukan oleh Mc Clelland *The Achieving Society* 1961 orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi dapat di gambarkan sebagai orang yang selalu bekerja keras. Sifat kepribadian seseorang yang memilki kebutuhan akan prestasi ingin bertanggung jawab atas keberhasilan penyelesaian suatu tugas.

- 3). Introversi (*introversion*) dan ekstroversi (*extroversion*)

Orang memiliki kepribadian yang berbeda dalam empati kepada orang lain. Introversi adalah sifat kepribadian seseorang yang cenderung menghabiskan waktunya sendiri dan menghasilkan kepuasan atas pikirannya. Sedangkan ekstroversi merupakan sifat kepribadian yang cenderung mengarahkan

perhatiannya pada orang lain dan kejadian di lingkungannya dan menghasilkan kepuasan stimulus lingkungan sekitar.

d. Pengukuran Kepribadian

Sobur (2003:323), menyatakan bahwa terdapat beberapa cara mengukur kepribadian, yaitu:

1). *Observasi Direct*

Merupakan observasi yang mempunyai sasaran yang khusus, sedangkan observasi biasa mengamati seluruh tingkah laku objek. Observasi dilakukan dengan memilih situasi tertentu.

2). Tes Proyektif

Digunakan untuk mengetahui proyeksi pribadi seseorang melalui gambar atau hal-hal lain yang dilakukannya.

3). Inventori Kepribadian

Inventori Kepribadian adalah kuesioner yang mendorong individu untuk melaporkan reaksi atau perasaannya dalam situasi tertentu.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja dan Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengngan situasi kerja, kerja sama dengan karyawan, imbalan yang di terima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno:2012:74).

Handoko(1992:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat lebih(Handoko,1992:193).

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Edy Sutrisno:2012:80) faktor kepuasan kerja antara lain:

- 1). Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja dan bakat.
- 2). Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3). Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja dan waktu istirahat dll.
- 4). Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial dan macam-macam tunjangan.

c. Dimensi Kepuasan Kerja

1). Pekerjaan itu sendiri (*Work Is Self*)

Yaitu setiap pekerjaan harusnya sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2). Atasan

Atasan bagi karyawan akan dianggap keluarga, jika atasan baik maka kepuasan meningkat.

3). Teman sekerja

Merupakan hal yang berhubungan antar pegawai dengan atasan serta dengan pegawai lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4). Gaji atau upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukan orinalitas dari penelitian.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh pihak lain yang dapat dijadikan sebagai suatu bahan referensi dan pertimbangan yang berkaitan dengan penelitian ini mengenai loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) antara lain:

1. Penelitian oleh Vannesia Marcheale Sugandi 2015 yaitu dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai kantor perkebunan IX Jawa Timur. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel (X) yaitu Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja, serta 1 variabel (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian statistik deskriptif dengan sampel sebanyak 119 karyawan pada kantor perkebunan IX Jawa Timur dengan karakteristik karyawan tetap. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji sumsi klasik, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji f dan uji t dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh yang positif antara variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan hasil uji F_{hitung} 61,450 dan F_{tabel} sebesar 3,074. Dan nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,514 yang artinya ada perubahan sebesar 51,4%.

Ada persamaan pada penelitian ini yaitu variabel X sama yaitu Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja serta variabel Y yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB), sama menggunakan alat analisis SPSS statistik untuk mengolah data. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini yaitu perbedaan objek serta banyaknya sampel yang digunakan, penelitian ini menggunakan 70 sampel.

2. Penelitian oleh Diah Nurhayati 2016 yaitu dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada PT Perwirabakti Semarang. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja serta 1 variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Metode penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yaitu menggunakan bentuk angka dengan sampel seluruh karyawan PT perwirabakti sebanyak 80 karyawan. Teknik analisis datanya meliputi uji reabilitas, uji t, uji f, uji R^2 , uji validitas dan uji reabilitas dan regresi berganda dengan data kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah semua indikator memiliki nilai yang signifikan sehingga semua variabel independen meningkatkan *Organizational Citizenship*

Behavior(OCB). Dengan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu $= 3,674 + 0,75X_1 + 0,219X_2 + 0,223X_3 + e$. Sehingga OCB meningkat meskipun PT tidak meningkatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja, serta nilai R square sebesar 0,078 artinya dapat menjelaskan faktor 70,8 % dari dalam dan 29,2% dari luar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama dalam metode penelitian serta analisis data dan juga sama dalam variabel dependen dan ada yang sama pada variabel independen yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Perbedaannya yaitu pada hal objek penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.

3. Penelitian oleh Ribke Wiyanto 2015 yaitu dengan judul pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan clening service di ISS melalui Komitmen organisasi Surabaya. Pada penelitian ini terdapat 1 variabel independen yaitu Kepuasan kerja dan 1 variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta 1 variabel intevening yaitu melalui Komitmen Organisasi.

Metode penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kausal yaitu meneliti hubungan sebab akibat dengan sampel sebanyak 104 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji reabilitas, uji *kausalitas regresi weight* dan uji SEM serta menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya. Hasil penelitian ini Kepuasan dan Komitmen berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) namun komitmen belum mendorong perilaku OCB dengan nilai standarized kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi 0,506 terhadap OCB 0,374. Sedangkan Komitmen Organisasi terhadap OCB 0,302 sehingga belum mendorong.

Pesamaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu pada variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sedangkan perbedaannya terletak pada jenis penelitian, teknik analisis data, objek serta jumlah sampel yang digunakan.

4. Penelitian oleh Ida Nur Kholisoh 2019 yaitu dengan judul Pengaruh budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi pada pegawai Bank Tabungan Negara cabang Jember. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu Budaya organisasi dan Kepribadian serta 1 variabel dependen yaitu Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan 1 variabel intervening yaitu melalui Komitmen Organisasi.

Metode pada penelitian ini menggunakan jenis dekriptif eksplanatori untuk memperoleh gambaran dari indikator yang diolah menggunakan jenis kuantitatif statistik dengan jumlah sampelnya sebanyak 89 orang. Teknik analisisnya yaitu meliputi uji validitas reabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji heterokedastisitas, uji hipotesis dan uji normalitas data dengan bentuk pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan variabel independen menunjukkan hubungan yang positif signifikan dengan variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pesamaan pada penelitian ini variabel Kepribadian dan teknik analisis datanya yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada objek, jumlah sampel dan variabel intervening.

5. Penelitian oleh Noer Aisyah Berlian 2015 yaitu dengan judul Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan di RS Paru. Pada penelitian ini terdapat 5 variabel independen yaitu Kepribadian, Kontak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja, serta 2

variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dan Kinerja Karyawan.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori yaitu untuk menjelaskan hubungan antar hipotesis dengan jumlah sampel sebanyak 71 perawat. teknik analisis datanya yaitu menggunakan uji validitas reabilitas, uji asumsi struktural, uji muktikolinearitas dan uji outliers dengan kuesioner sebagai pengumpulan datanya. Hasil dari penelitian ini adalah menduga terdapat pengaruh signifikan antara tipe Kepribadian, Kontak Psikologis, Motivasi pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan CR sebesar 2,217 %, Komitmen tidak signifikan pada kinerja karyawan pada RS Paru dengan CR sebesar 2,383%.

Persamaan dengan penelitian ini ada variabel yang sama digunakan yaitu Kepribadian, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan perbedaannya terletak pada objek, jumlah sampel dan beberapa uji yang digunakan seperti uji outliers.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Alat	Persamaan dan Perbedaan
1.	Vannesia Marchelle Sugandi (2015)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> pada pegawai kantor perkebunan IX Jawa Timur.	<p>Variabel :</p> <p>Variabel bebas kepuasan kerja(X1) dan loyalitas kerja(X2).</p> <p>Variabel terikat <i>Organizational Citizenship Behavior</i>(Y)</p> <p>Alat:</p> <p>Uji asumsi klasik, uji autokorelasi, uji t, uji f, uji heteroskedastisitas.</p>	<p>Persamaan:OCB(<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) sebagai variabel terikat, loyalitas dan kepuasan variabel bebas serta sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda</p> <p>Perbedaan: penelitian saya menggunakan metode kuesioner sedangkan Vannesia sugandi(2015) menggunakan metode wawancara.</p>
2.	Diah Nurhayati (2016)	Pengaruh lingkungan kerja,loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap OCB(<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) pada PT Perwirabakti Semarang.	<p>Variabel:</p> <p>Variabel bebas lingkungan kerja(X1),lyalitas kerja(X2),dan kepuasan kerja(X3).</p> <p>Variabel terikat OCB(<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)</p> <p>Alat :</p> <p>Analisis data kuantitatif,uji reabilitas, uji t, uji f, uji R2, uji validitas dan uji reabilitas.</p>	<p>Persamaan:OCB sebagai variabel terikat dan loyalitas kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan penelitian ini dengan saya yaitu sama-sama menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan datanya.</p> <p>Perbedaan: adanya tambahan variabel lingkungan kerja pada Diah(2015). Serta penelitian saya menggunakan regresi linear berganda sedangkan Diah(2015) menggunakan regresi berganda.</p>
3.	Ribke Wiyanto (2015)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan cleaning service di ISS melalui komitmen organisasi Surabaya.	<p>Variabel:</p> <p>Variabel bebas kepuasan kerja(X1).</p> <p>Variabel terikat OCB(Y).</p> <p>Alat:</p> <p>Analisis SEM(<i>Structual Equation Modelling</i>)</p>	<p>Persamaan:Kapuasan kerja menjadi variabel bebas dan OCB menjadi variabel terikat. Serta sama menggunakan metode kuesioner.</p> <p>Perbedaan: pada Ribke(2015) ada tambahan komitmen organisasi. Serta penelitian saya menggunakan alat regresi linear berganda, sedangkan Ribke(2015) menggunakan analisis SEM untuk menunjukkan hubungan sebab akibat.</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Alat	Persamaan dan Perbedaan
4.	Ida Nur Kholisah (2019)	Pengaruh budaya organisasi dan kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui komitmen organisasi pada pegawai bank tabungan negara cabang Jember.	<p>Variabel :</p> <p>variabel bebasnya budaya organisasi (X1) dan kepribadian(X)</p> <p>variabel terikatnya OCB dan melalui komitmen organisasi</p> <p>Alat :</p> <p>uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas data, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas data.</p>	<p>Persamaan: Kepribadian sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat dan sama-sama menggunakan metode kuesioner untuk pengumpulan data.</p> <p>Perbedaan: Ada tambahan pada variabel bebas yaitu budaya organisasi dan melalui komitmen organisai pada Ida(2015) serta penelitian saya menggunakan alat regresi linear berganda sedangkan Ida(2015) menggunakan analisis regresi berganda.</p>
5.	Noer Aisyah Berlian (2015)	Pengaruh tipe kepribadian, kontak psikologis, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) dan kinerja karyawan di RS Paru.	<p>Variabel :</p> <p>Variabel bebas tipe kepribadian(X1), kontak psikologis(X2), komitmen organisasi(X3), motivasi(X4) dan kepuasan kerja(X5).</p> <p>Variabel terikatnya OCB dan kinerja.</p> <p>Alat :</p> <p>uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi struktural, uji multikolinearitas, dan uji outliers serta analisis SEM(<i>Stuctual Equation Modelling</i>)</p>	<p>Persamaan: Variabel bebasnya kepuasan kerja dan kepribadian serta variabel terikatnya sama yaitu OCB(<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)</p> <p>Perbedaan: Adanya tambahan varaibel bebasnya yaitu kontak psikologis, komitmen organisasi dan motivasi, serta tambahan variabel terikatnya yaitu kinerja pada Noer(2015). Serta perbedaannya saya menggunakan metode analisis regresi linear berganda, sedangkan Noer(2015) menggunakan alat analisis SEM yaitu untuk menunjukan hasil yang berbentuk hubungan sebab akibat. Serta saya menggunakan metode kuesuiner sedangkan Noer(2015) menggunakan metode wawancara.</p>

C.Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual adalah sintesa hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan:

1. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan dan kesetiaan. Jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka akan menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena sudah merasa loyal pada organisasi sehingga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didalam organisasi (Utomo, 2002:17). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Vanecia Marchele Sugandi (2015) dengan judul Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Perwirabakti Semarang. Hasil penelitian ini bahwa Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

kepribadian juga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebab kepribadian adalah cara dengan mana seseorang beraksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1993). Faktor kepribadian menurut Sabri (2001:104) yaitu *heredity*, pengalaman dan kebudayaan. Kepribadian seseorang yang baik akan menimbulkan dampak yang baik pada organisasi serta secara sukarela ingin memajukan organisasinya seperti terciptanya dan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Kholisoh 2019 yaitu dengan judul Pengaruh budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi pada pegawai Bank Tabungan Negara cabang Jember. Hasil penelitian ini bahwa variabel

Kepribadian dan Budaya Organisasi menunjukan hubungan yang positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama dengan karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno(2012:74). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat lebih (Handoko, 1992:193). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ribke Wiyanto 2015 dengan judul pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan cleaning service di ISS melalui Komitmen organisasi Surabaya. Hasil penelitian ini yaitu Kepuasan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

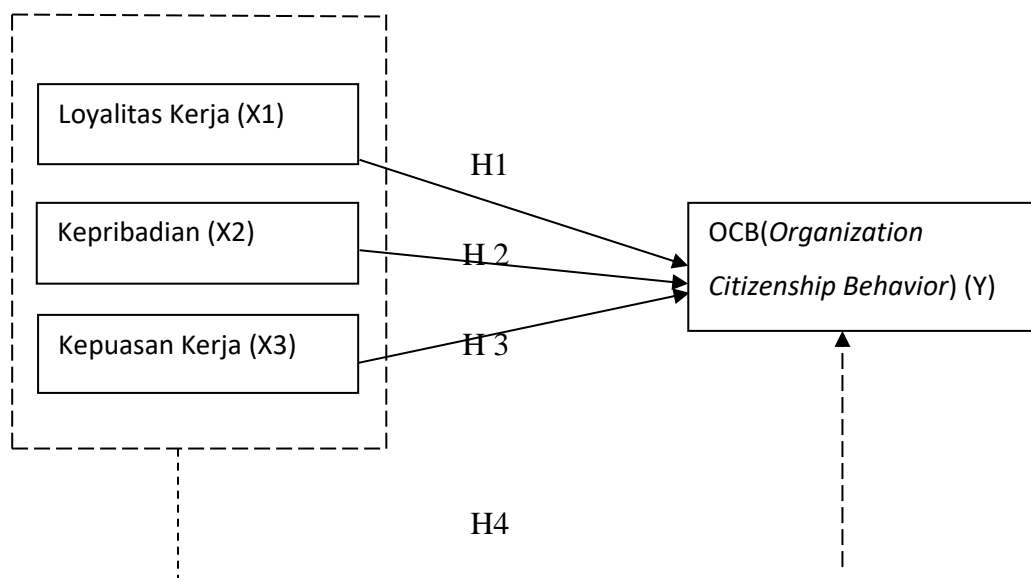
4. Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Penilaian dan hasil kerja tidak hanya dinilai dari kinerja saja, tetapi juga sikap yang toleransi tinggi serta melakukan hal yang dapat memajukan organisasi tanpa ada tugas tertulisnya seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipicu oleh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja karyawannya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Diyah Nurhayati 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada PT Perwirabakti Semarang. Hasil dari penelitian ini mengatakan bahwa Loyalitas Kerja, Kepuasan

Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Serta penelitian yang dilakukan oleh Ida Nur Kholisoh 2019 yaitu dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi pada pegawai Bank Tabungan Negara cabang Jember. Hasil penelitian ini bahwa variabel Kepribadian dan Budaya Organisasi menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dari penjabaran diatas, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

—————→ : Terdapat pengaruh secara parsial

- - - - -→ : Terdapat pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan penelitian ini, antara lain yaitu:

- H1: Di duga terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.
- H2: Di duga terdapat pengaruh signifikan antara kepribadian terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.
- H3: Di duga terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.
- H4: Di duga terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan agar data tersebut dapat di deskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan dikemukakan pengetahuan, teori tertentu sehingga data tersebut dapat dipergunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2018:18).

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif, yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada sekelompok populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data penelitian biasanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2018:35-36).

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode kuantitatif. Dimana metode ini meneliti seluruh karyawan dengan cara mengumpulkan data internal dari instansi yang bersangkutan berdasarkan data kuesioner pertanyaan yang telah diberikan secara langsung untuk diisi dan dikumpulkan kemudian akan di analisis.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi merupakan jumlah keseluruhan dari objek yang karakteristiknya hendak diduga atau di teliti. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan yang bekerja di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang yang berjumlah 60 orang.

Tabel 2
Data Jumlah Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang

No	Bagian-bagian	Jumlah
1.	SDM	4 Karyawan
2.	Keuangan	6 Karyawan
3.	Umum	5 Karyawan
4.	IT	2 Karyawan
5.	Produksi	5 Karyawan
6.	PDB	5 Karyawan
7.	Sarpra	4 Karyawan
8.	Ugra	2 Karyawan
9.	Komper	3 Karyawan
10.	Polmop	9 Karyawan
11.	Junior Manager	5 Karyawan
12.	SDH	3 Karyawan
13.	Penguji	4 Karyawan
14.	Staf Umum	3 Karyawan

Sumber : Data Kantor Perum Perhutani KPH Pemalang

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel merupakan bagian suatu bagian dari jumlah keseluruhan dari objek yang karakteristiknya akan di teliti dan di anggap dapat mewakili keseluruhan dari jumlah populasi. Dalam

penelitian ini sampelnya adalah karyawan di lingkungan Perum Perhutani KPH Pemalang yang berjumlah 60 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel terhadap keseluruhan karyawan yang mempunyai peluang yang sama untuk di jadikan sampel Supriyanto dan Maharani(2013:74).

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Variabel-variabel sebuah penelitian merupakan suatu nilai dari orang yang di teliti,objek yang di teliti, organisasi yang di teliti atau kegiatan yang di teliti yang mempunyai varian tertentu yang di tetapkan peneliti untuk dipelajari dn kemudian akan di tarik kesimpulannya(Sugiyono,2018:96)

Di dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas oleh peneliti sebelum memulai pengumpulan data. Variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 yaitu variabel bebas(independen) dan variabel terikat(dependen). Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering di sebut sebagai variabel konsekuen output atau sering disebut sebagai variabel terikat.

Menurut Sugiyono(2018:97) variabel terikat merupakan sebuah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah:

a. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal(Smith et al(1983). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku,meliputi perilaku menolong orang lain,mendjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

2. Variabel Independen (X)

Variabel ini dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab-akibat timbulnya variabel dependen (Sugiyono,2018:59). Adapun yang menjadi variabel independden pada penelitian ini adalah:

a. Loyalitas Kerja (X1)

Loyalitas kerja adalah salah satu hal yang tidak dapat di dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan,namun tidak bisa dibeli. Loyalitas dapat didefininisikan sebagai tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau institusi(Fustino Cardoso Gomes,2002:144).

b. Kepribadian (X2)

Kepribadian adalah cara dengan mana seseorang beraksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1993:26). Menurut teori konsistensi menganggap bahwa kepribadian manusia di pelajari melalui pengalaman dalam interaksinya dengan lingkungan di sekitarnya. Teori ini disebut dengan teori konsistensi karena orang selalu mencoba mempersepsikan dunia atau lingkungan di sekitarnya, dan mengembangkan sikap, perilaku yang sesuai dengan tuntutan dan lingkungannya. Kita memiliki keinginan untuk mempertahankan pengalaman dan perilaku kita, jika terjadi kesesuaian kita terdorong untuk mengurangi ketidaksesuaian apakah dengan mengubah sikap.

c. Kepuasan Kerja (X3)

Handoko (1992:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat lebih.

Adapun tabel operasional variabel yang terdiri dari variabel dependen dan independen yaitu:

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item Pertanyaan	Skala	Sumber
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	<i>Altruism</i>	1.pertolongan kepada atasan	1	Skala Likert. 1.SS= Sangat Setuju (skor 5) 2.S= Setuju (skor 4) 3.KS= Kurang Setuju (skor 3) 4.TS= Tidak Setuju (skor 2) 5.STS= Sangat Tidak Setuju (skor 1)	Purnamie Titisari (2014)
		2.pertolongan kepada sesama karyawan	2		
	<i>Conscientiousness</i>	1.Sukarela	3		
		2.Tindakan baik	4		
	<i>Sportmansip</i>	1.Toleransi	5		
	<i>Courtesy</i>	1.Menghargai sesama	6		
		2.Menciptakan hubungan baik	7		
	<i>Civic Virtue</i>	1.Inisiatif diri	8		
		2.Peningkatan kualitas	9		
Loyalitas Kerja (X1)	Taat aturan	1.Pelaksanaan	1		Trianasari (2015)
		2.Tidak mengakali aturan	2		
	Tanggung jawab	1.Kondusif	3		
		2.Bekerja tanpa pengawasan	4		
	Rasa memiliki	1.Merawat properti	5		
	Hubungan antar pribadi	1.Partisipasi	6		
		2.Hubungan harmonis	7		
Kepribadian (X2)	Daerah pengendalian	1.Usaha	1		Grenberg dan Baron, (2003)
		2.keberuntungan/nasib	2		
	Orientasi Prestasi	1.Kerja keras	3		

Kepuasan Kerja (X3)	Introversi dan Ekstroversi	2.Tanggung jawab	4	Edi Sutrisno (2012) Smith, Kendall & Hulin (2006)
		1.Jalan pikiran	5	
		2.Stimulus lingkungan	6	
	Pekerjaan	1.Kemampuan	1	
		2.Pengalaman	2	
	Pemimpin	1.Sikap atasan	3	
	Teman kerja	1.Komunikasi	4	
		2.Saling membantu	5	
	Gaji atau upah	1.Kebijakan administrasi	6	
		2.Faktor ekonomis	7	

D. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data penelitian yang dipakai dan digunakan pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang dengan bentuk kuesioner atau data primer.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang di dapat dari sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti hasil wawancara atau

hasil kuesioner (Sugiyono,2018:137). Namun pada penelitian ini menggunakan kuesioner.

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono,2017:142)

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh melalui sumber pertama, pada penelitian ini sumber data yang mendukung penelitian ini yaitu bersumber dari dokumentasi dan studi pustaka.

- Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang. Teknik dokumentasi merupakan perlengkapan dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kuantitatif.

- Studi Pustaka

Teknik studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengetahui teori dari variabel-variabel yang diteliti seperti buku, referensi, jurnal dan tentang penelitian terdahulu untuk menunjang penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Hasil jawaban responden melalui angket kuesioner yang disebarkan berkaitan dengan masalah pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Data primer biasanya diperoleh secara langsung melalui kuesioner yaitu cara pengumpulan data penelitian dalam bentuk sebuah lembaran yang terdiri dari beberapa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan secara langsung untuk diisi responden dan kemudian dikembalikan, sehingga memperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Dalam penyusunan kuesioner akan digunakan pertanyaan yang berskala likert.

Skala likert merupakan sebuah skala bertujuan untuk mengukur tingkat persepsi persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur suatu objek (Istijanto, 2008:81-83)

Skala likert yang digunakan peneliti yaitu:

- a) Sangat Setuju(SS) diberi skor 5
- b) Setuju(S) diberi skor 4
- c) Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d) Tidak Setuju(TS) diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju(STS) diberi skor 1

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tahap ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kevalidan dan keandalan atau dapat di percaya dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini nantiya.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan atau keaslian sebuah instrumen penelitian. sebuah instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengungkap apa yang di kehendaki atau mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Dalam penuisan penelitian ini di gunakan korelasi item.

Korelasi antara item pertanyaan dan total skor item pertanyaan yang di hitung dengan rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai variabel Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai variabel X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai variabel Y kemudian dikuadratkan

Dengan rumus tersebut dapat diketahui validitas dari masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitasnya jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment pada taraf signifikan sebesar 5% butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau sah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel 30 atau $N=30$ dengan rumus $(df=N-2) = 28$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diperoleh nilai $R_{table} = 0.3610$ (Ghozali, 2018:52-55).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui bahwa suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di jadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* yaitu dengan nilai alfa 0,70, suatu item pengukuran dapat di katakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,70. (Ghozali,2018:45)

Rumusnya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:402) analisis data merupakan suatu proses untuk mengetahui dan menyusun secara sistematis data yang telah di peroleh dari hasil observasi penelitian dan di dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesia, menyusun ke dalam pola, menentukan mana yang penting dan yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain yang membacanya.

Alat analisis data yang di gunakan untuk mempermudah penganalisan data dan perhitungan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan software komputer *Statistical Product and Service Solution*(SPSS) versi 24.0 windows. Data yang di jadikan sampel adalah data langsung yang berasal dari pengisian angket kuesioner.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik yaitu, asumsi normalitas dan heterokedastisitas. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian normalitas dan heterokedastisitas. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan uji asumsi klasik yang akan dilakukan penelitian ini (Ghozali, 2018:140) :

1). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal . kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal . metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

2). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika masing-masing nilai VIF variabel $\leq 10,00$ dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolnieritas

3). Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4). Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya problem autokorelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*list order autocolleration*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen. Nilai signifikansinya yaitu 0,05, jika nilai Asymp.Sig.(2-tailed) $>0,05$ maka tidak terjadi gejala autokorelasi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus Ghazali (2018:72):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$Y =$ *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

$A =$ Konstanta

$b_1 =$ Koefisien pengaruh X_1 (Loyalitas kerja)

$b_2 =$ Koefisien pengaruh X_2 (kepribadian)

$b_3 =$ Koefisien pengaruh X_3 (kepuasan kerja)

$X_1 =$ Variabel loyalitas kerja

$X_2 =$ Variabel kepribadian

$X_3 =$ Variabel kepuasan kerja

c. Uji Signifikansi Parsial t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu loyalitas kerja, kepribadian, dan kepuasan kerja benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Ghozali, 2018:98). Dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1). Menentukan Formula Hipotesis

$H_1: p = 0$. Artinya terdapat pengaruh loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

$H_2: p = 0$. Artinya terdapat pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$H_3: p = 0$. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

$H_0: p = 0$. Artinya terdapat pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2). Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

3). Kriteria pengujian H_1

4). Hipotesis

Jika nilai t hitung $< 0,05$ H_0 diterima

Jika nilai t hitung $> 0,05$ H_0 ditolak

5). Kesimpulan

H_0 : diterima atau ditolak

d. Uji Signifikansi Simultan F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Hasil uji F dapat diketahui dari variabel analisis varian (ANOVA). Bedanya dengan uji t yaitu menunjukkan apakah ada pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Dalam penelitian ini uji signifikansi simultan yaitu untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1).Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

H_1 . Artinya terdapat pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Cizenhsip Behavior* (OCB)

H_0 . Artinya tidak terdapat pengaruh loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

2). Level of significance

Level of significance yaitu untuk mengetahui signifikansi dari korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

3). Kriteria pengujian hipotesis

jika nilai F hitung $>5\%$ H_0 ditolak H_a diterima

jika nilai F hitung $<5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak

e. Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen(Ghozali,2018:163).

Dimana R^2 adalah antara nol dan satu, artinya:

1). Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) semakin kecil.

- 2) Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel loyalitas kerja, kepribadian dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB) semakin besar.

f. *Method Successive Internal* (MSI)

Menurut Suliyanto, (2018:42) digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi interval, sehingga tidak dapat langsung dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik seperti regresi atau analisis jalur. Oleh karena itu, data ordinal tersebut harus di transformasikan terlebih dahulu menggunakan metode *Method Successive Internal*(MSI)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perum Perhutani KPH Pemalang

Perum Perhutani sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang awalnya berada dibawah Departemen Kehutanan diberi tanggung jawab hak pengelola hutan di Pulau Jawa khususnya Jawa Tengah dan Jawa Timur sejak 1972 berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 1972. Wilayah kerja Perum Perhutani selanjutnya diperluas pada tahun 1978 dengan masuknya kawasan hutan Negara di Propinsi Jawa Barat berdasarkan PP. Nomor 2 tahun 1978.

Dalam perkembangan selanjutnya, penugasan Perum Perhutani mengalami penyesuaian dengan ditetapkannya PP Nomor 36 tahun 1986 tentang Perusahaan Umum Kehutanan Negara (Perum Perhutani).

Pada tahun 2001 bentuk perusahaan Perum Perhutani ditetapkan oleh Pemerintah sebagai BUMN berbentuk Perseroan Terbatas (PT) Perhutani melalui PP Nomor 14 tahun 2001. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tanggung jawab sosial dan lingkungan yang dimiliki PT. Perhutani, bentuk perusahaan PT. Perhutani tersebut kembali menjadi BUMN dengan bentuk Perum berdasarkan PP. Nomor 30 tahun 2003. Sesuai Keputusan Kepala Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah yang tertuang pada SK Nomor 2524/KPTS/I/2009 tentang Revisi Luas Kawasan Hutan masing-masing KPH

Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah bahwa luas Perum Perhutani KPH Pemalang tercatat 24.392,67 Ha.

Berdasarkan Bab III Pasal 10 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Perusahaan Umum Kehutanan Negara (PERUM PERHUTANI), Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah merupakan salah satu wilayah kerja unit Perum Perhutani, yang wilayah kerjanya meliputi seluruh Hutan Negara (kecuali Hutan Suaka Alam, Hutan Wisata dan Taman Nasional) yang terdapat di Propinsi Jawa Tengah termasuk di dalamnya wilayah Perum Perhutani KPH Pemalang. Luas hutan di wilayah KPH Pemalang adalah 24.423,40 Ha. Luas hutan yang dikelola 24.392,67 ha, hal ini dikarenakan untuk Cagar Alam/ Suaka Alam/ Hutan Wisata dialih kelolakan kepada BKSDA Kabupaten Tegal seluas 6,60 Ha dan BKSDA Kabupaten Pemalang seluas 24,10 ha (Hasil Evaluasi Potensi Tahun 2018). Kawasan hutan di KPH Pemalang terdiri dari Hutan Produksi 21.044,1 Ha, Kawasan Perlindungan 2.663,0 Ha dan Kawasan untuk penggunaan lain 685,57 Ha yang tersebar pada 6 wilayah Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) dan 2 wilayah Kabupaten/Kota yaitu Jatinegara, Kedungjati, Cipero, Slarang, Bantarsari dan Sukowati.

2. Visi dan Misi Perum Perhutani KPH Pemalang

a. Visi

Menjadi perusahaan pengelola hutan terkemuka di dunia dan bermanfaat bagi masyarakat

b. Misi

- 1). Mengelola sumberdaya hutan secara Lestari
- 2). Peduli kepada kepentingan masyarakat dan lingkungan
- 3). Mengoptimalkan bisnis kehutanan dengan prinsip GOOD

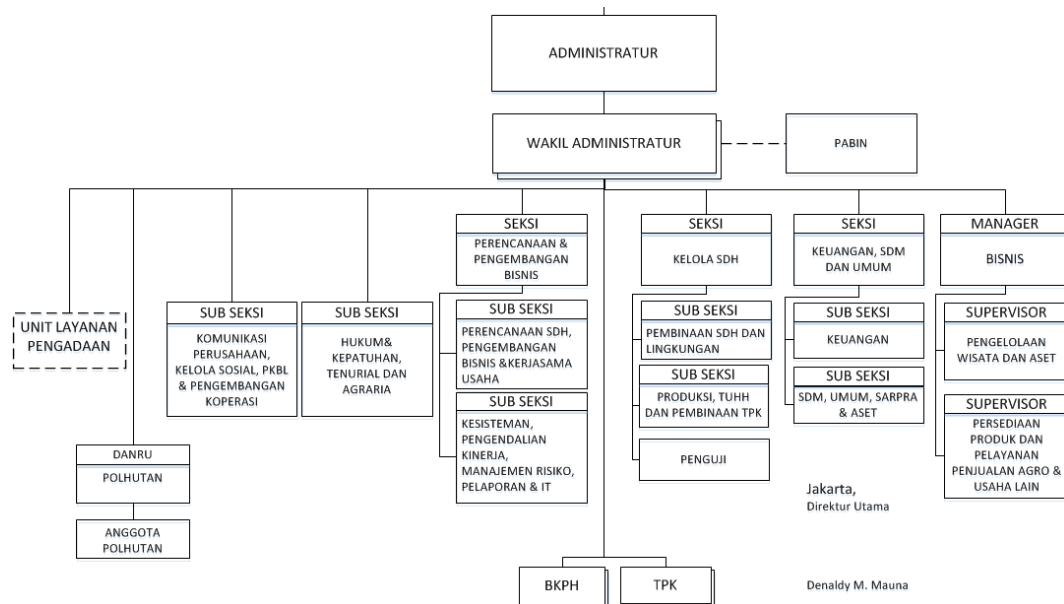
CORPORATE GOVERNANCE

3. Tujuan Perum Perhutani KPH Pemalang

- a. Maksud dan tujuan perusahaan adalah menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang berhubungan dengan Pengelolaan Hutan dan hasil hutan yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip Pengelolaan Hutan Lestari dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.
- b. Untuk mencapai maksud dan tujuan, perusahaan menyelenggarakan kegiatan usaha utama :
 - 1) Tata hutan dan penyusunan rencana Pengelolaan hutan.
 - 2) Pemanfaatan hutan yang meliputi pemanfaatan kawasan, pemanfaatan jasa lingkungan, pemanfaatan hasil hutan kayu dan non kayu, pemungutan hasil hutan kayu dan bukan kayu.
 - 3) Rehabilitasi dan reklamasi hutan.
 - 4) Perlindungan hutan dan konservasi alam.
 - 5) Pengelolaan hasil hutan menjadi bahan baku atau bahan jadi.
 - 6) Pendidikan dan pelatihan di bidang kehutanan.
 - 7) Penelitian dan pengembangan di bidang kehutanan.

- 8) Pengembangan agroforestri.
 - 9) Membangun dan mengembangkan Hutan Rakyat dan/atau Hutan Tanaman Rakyat.
 - 10) Perdagangan hasil hutan dan hasil produksi sendiri maupun produksi pihak lain.
- c. Selain kegiatan usaha utama, perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan usaha lain berupa :
- 1). Usaha optimalisasi potensi sumber daya yang dimiliki untuk *trading house*, *agroindustrial complex*, agrobisnis, properti, pergudangan, pariwisata, hotel, resort, *rest area*, rumah sakit, pertambangan galian C, prasarana telekomunikasi, pemanfaatan sumber daya air dan sumber daya alam lainnya.
 - 2). Kegiatan usaha lain yang sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

4. Struktur Organisasi Peum Perhutani KPH Pemalang



Gambar 2
Struktur Organisasi Perum Perhutani KPH Pemalang

Sumber : Data Kantor Perum Perhutani KPH Pemalang

5. Uraian Jabatan dan Tugas Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang

1). Administratur

Memimpin wilayah kesatuan pemangkuan hutan untuk mengelola sumber daya hutan dan aset perusahaan, untuk menjamin kelestarian dan keberlanjutan fungsi dan nilai tambah sumber daya hutan melalui kegiatan pembinaan, produksi, perlindungan SDH, kelola sosial, kelola lingkungan dan kelola bisnis, guna terwujudnya KPH mandiri dan peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar hutan.

2). Perencanaan dan Pengembangan Bisnis

Merencanakan kegiatan – kegiatan persemaian, tanaman, pemeliharaan, tebangan serta pengembangan Bisnis dan Kerjasama Usaha sebagai dasar pengelolaan sumberdaya hutan dan pengelolaan bisnis untuk tercapainya keberhasilan pengelolaan sumberdaya hutan secara lestari dan peningkatan pendapatan .

3). SDH

kegiatan – kegiatan persemaian, tanaman, pemeliharaan, tebangan serta pengembangan Bisnis dan Kerjasama Usaha sebagai dasar pengelolaan sumberdaya hutan dan pengelolaan bisnis untuk tercapainya keberhasilan pengelolaan sumberdaya hutan secara lestari dan peningkatan pendapatan .

4). SDM

Mengelola SDM dengan merencanakan, melaksanakan, mengkoordinir dan mengevaluasi tata kelola SDM agar tercipta SDM yang berkualitas, unggul dan profesional sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan serta mengatur kegiatan pelayanan, kerumahtanggaan, persuratan, kearsipan dan pengelolaan inventaris barang gudang dan kantor sehingga dapat tercapai target pelayanan prima

5). Keuangan

Mengendalikan pelaksanaan RKAP meliputi: pengendalian biaya dan efisiensi berdasarkan RKAP dalam pencapaian kinerja keuangan

6). Junior Manajer

Memimpin dan mengelola bisnis bidang Wisata, Aset, Agroforestry dan usaha lain meliputi kegiatan operasional secara efektif dan efisien untuk mencapai target pendapatan KPH yang ditetapkan dalam RKAP.

7). IT

Mengelola Bidang Komunikasi Perusahaan, Kelola Sosial, PKBL dan Koperasi secara efektif dan efisien dalam upaya melaksanakan kebijakan komunikasi perusahaan untuk mendukung kegiatan pengelolaan perusahaan dalam meningkatkan citra positif perusahaan dan melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang Kelola Sosial, PKBL dan Koperasi dalam rangka pencapaian target perusahaan.

8). Umum

Mengelola SDM dengan merencanakan, melaksanakan, mengkoordinir dan mengevaluasi tata kelola SDM agar tercipta SDM yang berkualitas, unggul dan profesional sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan serta mengatur kegiatan pelayanan, kerumahtanggaan, persuratan, kearsipan dan pengelolaan inventaris barang gudang dan kantor sehingga dapat tercapai target pelayanan prima.

9). Produksi

Memantau, mengarahkan dan melaporkan perkembangan penyelenggaraan kegiatan pemanenan Kayu dan HHBK, administrasi tata usaha hasil hutan

dan ketersediaan kayu di TPK agar berjalan sesuai ketentuan yang berlaku sehingga target rencana kegiatan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

10). Sarpra

Mengelola Sarana prasarana serta aset – aset yang dimiliki KPH agar segala sarana dan prasarana dapat terpenuhi, terpelihara dan dimanfaatkan dengan baik sehingga kegiatan KPH dapat berjalan secara efektif dan efisien

11). Ugra

Mengelola tata laksana setiap kegiatan pengelolaan SDH telah mempertimbangkan segala resiko berdasarkan suatu analisis resiko hukum dan berpedoman kepada prinsip kehati-hatian, serta merencanakan dan melaksanakan penyelesaian persoalan tenurial dan agraria sesuai /memenuhi (*comply with*) setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku, maupun aturan perusahaan yang berlaku,

12). Penguji

Mengelola , monitoring dan mengendalikan kegiatan - kegiatan Pengelolaan Sumber Daya Hutan dan TPK secara efektif dan efisien berdasarkan pengelolaan hutan lestari agar tercapai pemanfaatan sumber daya hutan secara optimal dan berkelanjutan serta kontinuitas ketersediaan hasil hutan kayu sesuai dengan target sasaran strategis perusahaan.

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan responden yang berjumlah 60 karyawan dengan cara memberikan tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan umur sebagai berikut :

Tabel 4
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-Laki	38	63%
b. Perempuan	22	37%
Pendidikan Terakhir		
a. SMA/SMK/MA	35	58%
b. DIII	9	15%
c. S1/S2	16	27%
Umur		
a. 20-30 Tahun	4	8%
b. 30-40 Tahun	12	20%
c. 40-50 Tahun	28	46%
d. >50 Tahun	18	26%

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas mengenai gambaran umum responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (63%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (43%). Selain itu dijelaskan juga mengenai pendidikan terakhir responden, yang terbanyak pada tingkat ini yaitu responden yang pendidikan terakhirnya SMA /SMK/MA sebanyak 35 orang (58%), untuk responden yang berpendidikan DIII ada 9 orang (15%), yang berpendidikan S1/S2 sebanyak 16 orang (27%). Proporsi responden terbesar pada kelompok usia 40-50 tahun yaitu sebanyak 28 orang (46%), sedangkan kategori responden yang paling sedikit berada pada usia 20-35 tahun yang berjumlah 4 orang (8%).

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan berupa item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat mengukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

a. Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Dalam pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang telah diterapkan dalam

kuesioner dapat mengukur variabel yang ada. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban responden dari setiap pernyataan. Nilai R hitung dibandingkan dengan nilai R tabel, apabila $R \text{ hitung} > R \text{ table}$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid. Jumlah uji validitas dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel 30 atau $N=30$ dengan rumus $(df=N-2) = 28$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diperoleh nilai $R \text{ table} = 0.3610$ (Ghozali, 2018:52-55).

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior(OCB)

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,556	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,724	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,659	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,559	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,588	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,476	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,418	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,548	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,532	0,3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 9 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua

pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Loyalitas Kerja

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,593	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,529	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,372	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,610	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,643	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,510	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,430	0,3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Loyalitas Kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Kepribadian

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,510	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,580	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,710	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,610	0,3610	Valid

Pernyataan 5	0,530	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,640	0,3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 6 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kepribadian dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,550	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,468	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,559	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,730	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,618	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,610	0,3610	Valid
Penyataan 7	0,471	0,3610	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3. Sehingga semua pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengujian reliabilitas dengan konsistensi internal dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali, kemudian data diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* (Koefisien alfa) suatu item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien alfa lebih dari 0,70.

Dengan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reabilitas	Standar koefisien alfa	Keterangan
OCB	0,827	0,7	Reliabel
Loyalitas kerja	0,702	0,7	Reliabel
Kepribadian	0,710	0,7	Reliabel
Kepuasan kerja	0,780	0,7	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh R hitung untuk variabel Loyalitas Kerja (X_1) sebesar 0,702, Kepribadian (X_2) sebesar 0,710, Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,780 dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) sebesar 0,827. Semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar

dibandingkan 0,7. Artinya instrument variabel Loyalitas Kerja(X_1), Kepribadian (X_2),Kepuasan Kerja(X_3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

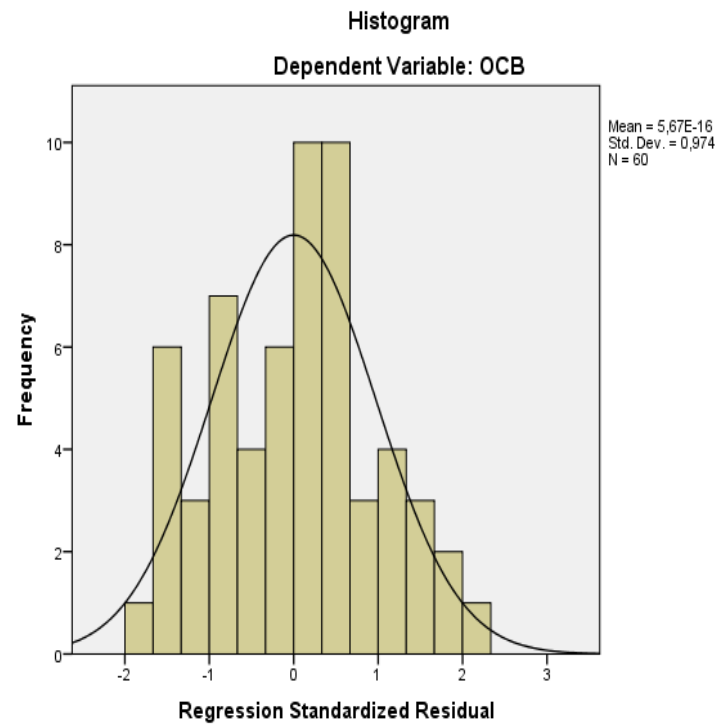
c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif), maka model tersebut harus memenuhi Uji Asumsi Klasik Regresi, meliputi:

1) Hasil Uji Normalitas

a. Uji Normalitas pendekatan Histogram

Uji normalitas dengan pendekatan Histogram dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:

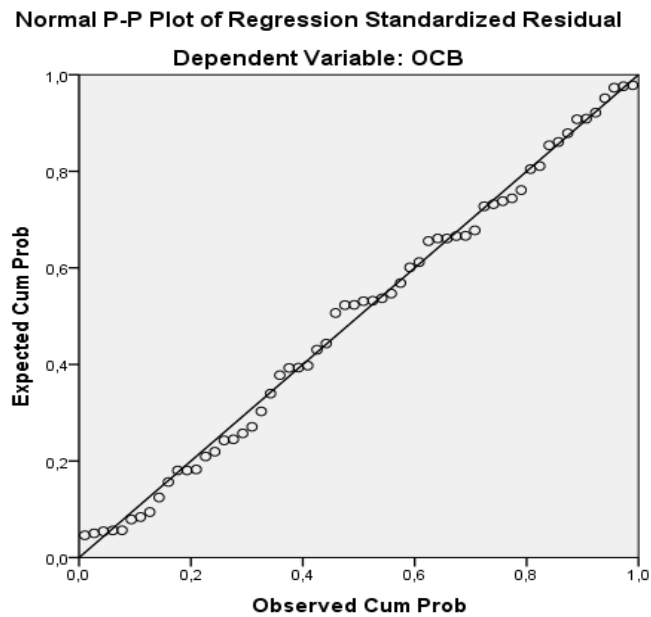


Gambar 3
Uji Normalitas Histogram

Sumber: Output Data SPSS versi 22

b. Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot

Uji normalitas dengan pendekatan grafik normal probability plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4
Probability Plot Uji Normalitas

Sumber: Output Data SPSS versi 22

c. Uji Normalitas Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

Table 10
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	,0000000
Parameter	Std. Deviation	2,43674974
S ^{a,b}		
Most	Absolute	,057
Extreme	Positive	,051
Difference	Negative	-,057
s		
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output Data SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel di atas, di ketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p yakni 0,200 maka lebih besar dari tingkat signifikansi yakni 0,05 maka model regresi layak untuk di pakai.

2). Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memberikan gambaran kepada peneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang di jelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 10% dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,827	6,907		2,002	,050		
loyalitas kerja	,048	,132	,042	,360	,720	,975	1,026
Kepribadian	,231	,139	,190	1,666	,101	,995	1,005
kepuasan kerja	,609	,150	,468	4,053	,000	,976	1,025

a. Dependent Variable: OCB

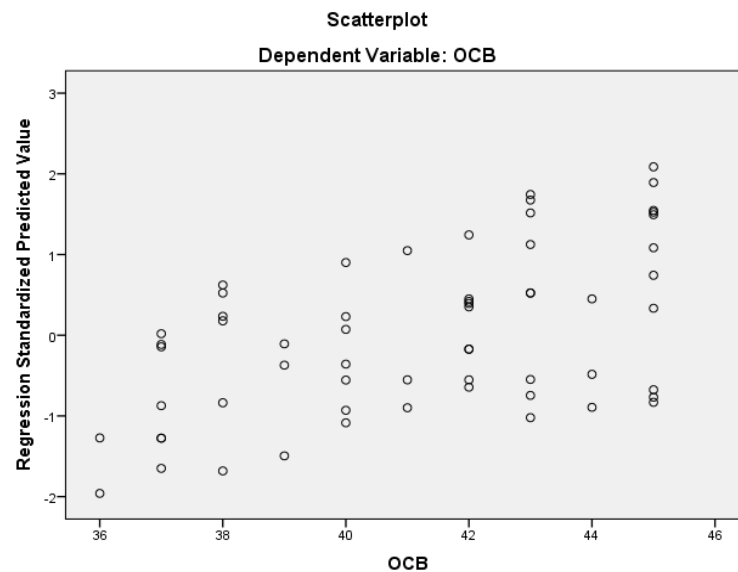
Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* Loyalitas Kerja sebesar 0,975, Kepribadian sebesar 0,995, Kepuasan Kerja sebesar 0,976. Semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing biaya $> 0,10$. Sementara nilai dari VIF Loyalitas Kerja sebesar 1,026, Kepribadian sebesar 1,005, dan Kepuasan Kerja sebesar 1,025. Semua nilai VIF tersebut, masing-masing $< 10,00$. Sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolonieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 5
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

4). Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ Ghazali (2016: 107).

Tabel 12
Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,17074
Cases < Test Value	30
Cases ≥ Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	27
Z	-1,042
Asymp. Sig. (2-tailed)	,298

a. Median

Pada hasil diatas nilai Asymp.Sig.(2-tailed) memiliki nilai 298 yaitu $> 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya gejala autokorelasi atau model regresi terbebas dari autokorelasi, sehingga analisis linier berganda dapat dilanjutkan.

d. Hasil Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi di peroleh untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Analisis Regresi berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,827	6,907		2,002
	loyalitas kerja	,048	,132	,042	,360
	Kepribadian	,231	,139	,190	1,666
	kepuasan kerja	,609	,150	,468	4,053

a. Dependent Variable: OCB

Sumber: Olah Data SPSS Versi 22

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 13,827 + 0,048X_1 + 0,231X_2 + 0,609X_3$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda ini di peroleh koefisien regresi sebagai berikut:

$a = 13,827$, adalah nilai konstanta dari persamaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) yang ada sebelum di pengaruhi terhadap Loyalitas Kerja (X_1), Kepribadian (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3).

$\beta_1 = 0,048$, menunjukan berpengaruh Positif Loyalitas Kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti jika dimensi Loyalitas Kerja meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

$\beta_2 = 0,231$, menunjukkan berpengaruh positif Kepribadian terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, yang berarti jika dimensi Kepribadian meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

$\beta_3 = 0,609$, menunjukkan berpengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan, yang berarti jika dimensi Kepuasan Kerja meningkat maka akan mengakibatkan meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.

Hasil persamaan Regresi Linier Berganda di atas dapat diketahui bahwa peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Loyalitas Kerja(X_1), Kepribadian(X_2), dan Kepuasan Kerja(X_3)

e. Uji Hipotesis

1) Hasil Uji F (Uji Simultan)

Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara bersama-sama variabel dependen maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 (Ghozali, 2018:96). Adapun kriteria diterima atau ditolakanya hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan simultan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan simultan terhadap variabel independen.

Table 14
Uji statistic F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	130,656	3	43,552	6,962	,000 ^b
Residual	350,327	56	6,256		
Total	480,983	59			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepribadian , loyalitas kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel diatas yang mana nilai signifikan adalah 0,000 atau $< 0,05$. Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang.

2) Hasil Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini pengujian dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan parsial terhadap variabel dependen.
- b). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan Sumber : Olah Data SPSS Versi 22 variabel dependen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 15
Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,827	6,907		2,002	,050
loyalitas kerja	,048	,132	,042	,360	,002
Kepribadian	,231	,139	,190	1,666	,001
kepuasan kerja	,609	,150	,468	4,050	,000

a. Dependent Variable: OCB

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Loyalitas Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,048 dengan nilai signifikan 0,002. Dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ atau hipotesis diterima.
2. Variabel Kepribadian memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,231 dengan nilai signifikan 0,001. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ atau hipotesis diterima.
3. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,609, dengan nilai signifikan 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau hipotesis diterima.

4. Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 16
Hasil uji R²

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,521 ^a	,272	,233	2,501	,272	6,962	3	56	,000

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepribadian , loyalitas kerja

b. Dependent Variable: OCB

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total di jelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat di katakan penggunaan model koefisien determinasi (R²). Hasil R² = 233 berarti bahwa 23,3% *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) (Y) di pengaruhi oleh besarnya Loyalitas Kerja(X₁), Kepribadian (X₂), dan Kepuasan Kerja(X₃), sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variabel Loyalitas Kerja yaitu sebesar 0,002

$< 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Dengan analisis data uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3610. Pada uji reabilitas Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh R hitung untuk variabel Loyalitas Kerja (X_1) sebesar 0,702 memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,6. Artinya instrument variabel Loyalitas Kerja(X_1), dinyatakan reliable.

Implikasi hasil dari penelitian ini menyatakan Loyalitas Kerja menjadi suatu kebutuhan terpenting dalam organisasi pada umumnya, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menerangkan pengertian loyalitas sebagai kepatuhan dan kesetiaan. Jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka akan menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena sudah merasa loyal pada organisasi sehingga mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*(OCB) didalam organisasi(Utomo,2002:17) seperti penelitian oleh Diah Nurhayati 2016 bahwa Loyalitas Berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja sangat penting didalam suatu organisasi ataupun mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau dapat dikatakan perilaku positif secara sukarela dengan nilai-nilai positif pada karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari hipotesis uji t dari nilai signifikansi t hitung variabel Pelatihan yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Dengan uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 6 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3610. Pada uji reabilitas variabel Kepribadian (X_2) sebesar 0,710 memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,6. Artinya instrument variabel Kepribadian (X_2) dinyatakan reliabel.

Implikasi hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kepribadian sendiri dibutuhkan bagi organisasi, Kepribadian seseorang yang baik akan menimbulkan dampak yang baik pada organisasi serta secara sukarela mudah untuk ingin memajukan organisasinya seperti terciptanya dan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebab kepribadian adalah cara dengan mana seseorang beraksi dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1993). Seperti penelitian oleh Ida Nur Kholisoh 2019 yaitu dengan judul Pengaruh budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi pada pegawai Bank Tabungan Negara cabang

Jember. Hasil penelitian ini bahwa variabel Kepribadian dan Budaya Organisasi menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sama halnya penelitian oleh peneliti bahwa Kepribadian berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Pengaruh Kepuasan Kearaja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil dari hipotesis uji t dari nilai signifikansi t hitung variable Kepuasan Kerja yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Dengan uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 7 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3610. Pada uji reabilitas Kepuasan Kerja(X3) sebesar 0,680, variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,6. Artinya instrument variabel Kepuasan Kerja(X3), dinyatakan reliabel

Implikasi hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerajaan sangat penting bagi karyawan, karena Kepuasan kerja bisa dikatakan sebagai factor pendorong bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Faktor Kepuasan Kerja lain menurut (Edy Sutrisno:2012:80) yaitu faktor Psikologis yang meliputi minat dan

ketentraman, faktor sosial yang meliputi interaksi sosial, faktor fisik meliputi jenis pekerjaan dan perlengkapan kerja dan faktor finansial meliputi gaji ataupun tunjangan . Dijelaskan bahwa faktor ini mampu memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah ketika ada didalam pekerjaan yang dapat membentuk kepuasan kerja hingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat lebih (Handoko, 1992:193). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ribke Wiyanto 2015 dengan judul pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan clening service di ISS melalui Komitmen organisasi Surabaya. Hasil penelitian ini yaitu Kepuasan berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sama dengan penelitian oleh peneliti yang telah di lakukan sebelumnya bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau dapat dikatakan perilaku positif secara sukarela dengan nilai-nilai positif pada karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang.

4. Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang

Variabel Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan. Hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi F hitung yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Sehingga Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Dengan analisis data uji validitas menunjukkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bahwa pernyataan 1 sampai pernyataan 9 pada jumlah sampel (N) sebanyak 30, hal itu dinyatakan valid karena nilai R hitung lebih besar dari 0,3610. Sehingga semua pernyataan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Pada uji Reabilitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebesar 0,827 memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,6. Artinya instrument *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dinyatakan reliabel . Berdasarkan penggunaan model koefisien determinasi (R^2). Hasil $R^2=233$ berarti bahwa 23,3% *Organizational Citizenship Behavior* (OCB (Y) di pengaruhi oleh besarnya Loyalitas

Kerja (X_1), Kepribadian (X_2), dan Kepuasan Kerja(X_3), sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Implikasi hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja meningkatkan hal-hal positif secara sukarela didalam organisasi para karyawan dan sesuai dengan apa yang diinginkan instansi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal(Smith et al,1983). pada kenyataannya didalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak baik untuk perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh penelitian Vannesia Marchele Sugandi 2015 bahwa Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara positif berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan perubahan besar. Serta penelitian oleh Ida Nur Kholisoh 2019 yaitu dengan judul Pengaruh budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan hasil bahwa variabel Kepribadian dan Budaya Organisasi menunjukkan hubungan yang positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sama seperti penelitian peneliti dengan hasil Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai Pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
2. Variabel Kepribadian berengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Dibuktikan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.
4. Secara simultan terdapat pengaruh Loyalitas Kerja, Kepribadian Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Perum Perhutani KPH Pemalang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,233 atau 23,3%. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variabel Loyalitas Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja 23,3%. Sedangkan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Perum Perhutani KPH Pematang diharapkan nantinya bisa lebih meningkatkan fasilitas fisik dan non fisik seperti perbaikan fasilitas kantor . Sehingga hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan.
2. Perlu memperbanyak berbagai kegiatan seperti kegiatan pengembangan diri maupun *Charity* atau amal bersama yang dapat menunjang kemajuan bagi perusahaan dan hubungan antar karyawan maupun dengan atasan dalam bekerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sebagai contohnya komitmen organisasi, yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama diharapkan dapat menambah jumlah responden, obyek penelitian serta menambah atau mencari instrumen pernyataan pada kuesioner agar hasil penelitian selanjutnya lebih maksimal.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan keterbatasan-keterbatasan penelitian, sehingga penelitian ini masih belum sempurna. Apabila keterbatasan-keterbatasan tersebut dapat diperbaiki dengan baik maka penelitian selanjutnya akan didapatkan hasil yang baik. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain :

1. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner dimungkinkan tidak menunjukkan kondisi responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena tidak semua responden mendapatkan penjelasan secara mendetail dari peneliti tentang setiap butir pertanyaan dalam kuesioner.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, sehingga dimungkinkan belum bisa mendapatkan generalisasi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, Anna; Coote, Leonard. (2000). An Investigation into the antecedents of organizational citizenship behavior. *AZMAC 2000 Visionary Marketing for the 21 st Century. Journal Busines Research* , Vol 58, 151-159.
- Arikunto, Suharsini. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barlian, Noer Aisyah. (2015). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Ciizenship Behavior(OCB) dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit PARU Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen* , Vol 3 No 1, 1-124.
- Burhanugrho. (2020). *Kementrian Badan Usaha Milik Negara(BUMN) . Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Umum Perum Kehutanan Negara. (PP Nomor 72 tahun 2010)*. Retrieved Januari Jumat, 17, 2020, from WIKIPEDIA: <http://id.wikipedia.org/wiki/perhutani>
- Burhanugroho. (2020). *Kementrian Badan Usaha Milik Negara(BUMN) . Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Umum Perum Kehutanan Negara(PP Nomor 2 tahun 1978)*. Retrieved Januari Jumat,17, 2020, from WIKIPEDIA: <http://id.wikipedia.org/wiki/perhutani>
- Burhanugroho. (2020). *Kementrian Badan Usaha Milik Negara(BUMN) . Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Umum Perum Kehutanan Negara(PP Nomor 36 Tahun 1986)*. Retrieved Januari Jumat,17, 2020, from WIKIPEDIA: <http://id.wikipedia.org/wiki/perhutani>
- Burhanugroho. (2020). *Kementrian Badan Usaha Milik Negara(BUMN) . Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Umum Perum Kehutanan Negara. (PP Nomor 30 Tahun 2003)*. Retrieved Januari Jumat,17, 2020, from WIKIPEDIA: <http://id.wikipedia.org/wiki/perhutani>
- Burhanugroho. (2019). *Kementrian Badan Usaha Milik Negara(BUMN) . Peraturan Pemerintah tentang Perusahaan Umum Perum Kehutanan Negara. (PP Nomor 15 Tahun 1972)*. Retrieved Januari Jumat,17, 2020, from WIKIPEDIA: <http://id.wikipedia.org/wiki/Perhutani>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Greenberg, Joseph; Baronn, Robert Alan. (2003). *Behavior in Organization. Eight Edition*. New Jersey: Person Education Inc.Organ, D,W. 1988.
- Handoko. (1992). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsey, Paul; Blanchard, Kenneth. (1992). *Management Organizational and Human Resources Usange. Terjemahan Manajemen Perilaku Organisasi dan Pndayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alih Bahasa Agus Dharma Erlangga.
- Istijanto. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia:Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Kadarwati, & Budiharjo. (2003). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Pergurua Tinggi Swasta Wilayah V.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2015). (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Retrieved Januari 17, 2020, from Badan Pengembangan dan dan Pembinaan Bahasa. Jakarta: <http://ciputraceo.net/blog2015/pengertian-loyalitas-dan-loyalitas-karyawan>
- Kholisoh, Ida Nur. (2019). Pengaruh Budaya Orgnisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT BANK Taabungan Negara(PERSERO) Tbk Cabang Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 6 No 2, 1-86.
- Kusumo. (2006). Hubungan Antar Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Vol 1 No 1, 63-74.
- McClelland. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McClelland, Dalton;. (1979). *Management Fundation and Practies*, Fifth Edition. New York: Masmillan Publising, Co.Inc.
- Nuntufa, Zaim Mukhafi. (2015). Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) di KEMENAG KOTA MALANG. *Jurnal Manajemen*, Vol 2 No 1, 45-55.
- Nurhayati, Diah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Studi Kasus Sentra Sejahtera pada PT Perwirabakti di Kota Semarang. *Journal Of Management*, Vol 2 No 2, 1-24.
- Organ, Denis. (1999). Organizational Citizenship Behavior :Its Contruct Clean-Up Time Human Performance. 10 85-97.
- Organ, Denis. (1990). The Motivasional Basis Of Organizational Citizenship Behavior. In:B.M Staw and L.L Cumming (Eds). *Research In Organizational Behavior*, Vol 12, 43-72.
- Organ, Denis; et al. (2006). *Organizational Citizenship Behavior . Its Nature , Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Robert, Paul Vecchio. (2006). *Organization Behavior*. United State: Thomson South-Western.
- Robin, Stephen. (1993). *Organization Behavior: Consept,Contoversies, and Aplication, Sixh Edition*, Englewod Cliffs. New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Sabri. (2001). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Pedomam Ilmu Jaya.
- Setiawan, Ebta. (2019). *Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia tantang Pengertian Loyalitas*. Retrieved Desember 20, Jumat, 2019, from WIKIPEDIA: <https://kbbi.web.id/loyalitas.html>
- Smith, David Calude; Kendal; Hullin, Charles Leo;. (2006). *The Measuremt of Satisfaction In Work and Retriment: A Strategy For The Study of Attitudes*. Chicago: Rnd McNally.
- Smith, David Claude; Morgan, JhonPierpont; Near;. (1983). Organizational Citizenship Behavior, Its Nature and Antecedents. *Journal Applied Psychology*, Vol 68 No 4, P 653-663.

- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugandi, Vannesia Marchele. (2015). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior(OCB) Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jawa Timur. *Jurnal Manajemen* , Vol 1 No 1, 1-12.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Supriyanto; Sani, Ahmad; Maharani, Vivin. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Pres.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Sumber Daya Manusia Edisi ke 3*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Sumber Daya Manusia Edisi ke 8*. Jakarta: Prenamedia Grup.
- Titisari, Purnami. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior(OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Trianasari; Yuni;. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Jurnal Manajemen* , vol 7 no 1, Hal 46-60.
- Utomo, Budi. (2002). Menentukan Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Keeja Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol 7 No 2, 171-188.
- Wiyanto, Ribke. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Cleaning Service di ISS Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen* , Vol 17 No 2, 1-15.

LAMPIRAN